

Sygn. akt XP 549/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: Krystyna Karlińska, Mirosława Zarzycka

Protokolant: Aleksandra Paszko

po rozpoznaniu w dniu 24 kwietnia 2013r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: A. Z. (1)

przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu Nr (...) we W.

o odszkodowanie

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nieuiszczone przez powódkę koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

Sygn. akt X P 549/12

UZASADNIENIE

Powódka A. Z. (1) pozwem z dnia 1 czerwca 2012 r., wniesionym w dniu 4.06.2012 r., skierowanym przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu nr (...) we W., wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w przypadku upłynięcia okresu wypowiedzenia – o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach oraz zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Uzasadniając swoje żądanie powódka podniosła, iż podana w oświadczeniu o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem przyczyna jest fikcyjna, bowiem istniała możliwość zatrudnienia powódki w wymiarze 1/2 etatu. Zdaniem powódki zgodnie z planem organizacyjnym 2012/2013 było możliwe zapewnienie jej godzin pracy w wymiarze połowy etatu. Wskazała, że w roku szkolnym 2012/2013 nie doszło do zmniejszenia liczby godzin przyrody, do której nauczania posiada uprawnienia.

W odpowiedzi na pozew z dnia 6.07.2012 r. strona pozwana Zespół Szkolno-Przedszkolny nr (...) we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu strona pozwana wyjaśniła, iż w nowym roku szkolnym 2012/2013 w klasach czwartych szkoły podstawowej obowiązuje nowa podstawa programowa, na podstawie której wprowadzony został nowy ramowy plan nauczania. Przy wdrożeniu nowej podstawy programowej brano przede wszystkim pod uwagę rozwiązania najlepsze dla uczniów. Zmiany w ramowym planie nauczania spowodowały redukcję etatu godzin zajęć technicznych w klasach

czwartych w porównaniu z rokiem poprzednim. W roku szkolnym 2011/2012 w klasach czwartych realizowane były dwie godziny techniki tygodniowo dla klasy, z podziałem na grupy dla klas o liczebności co najmniej 24 uczniów. Przy czterech oddziałach, w tym trzech z podziałem na grupy, dawało to 14 godzin zajęć techniki. W roku szkolnym 2012/2013 jest pięć klas czwartych realizujących 1 godzinę zajęć technicznych tygodniowo bez podziału na grupy, co daje 5 godzin realizacji przedmiotu. W roku szkolnym 2012/2013 zajęć technicznych uczy M. M., posiadająca także kwalifikacje do nauczania przedmiotu przyroda. Z uwagi na to, że jest ona wieloletnim nauczycielem, posiadającym stopień nauczyciela mianowanego, zatrudnionym dotychczas w pełnym wymiarze czasu pracy, uzupełnia on swój wymiar etatu zajęciami z przyrody. Stąd nie ma godzin przyrody dla powódki w wymiarze zapewniającym zatrudnienie przynajmniej w połowie etatu.

Strona pozwana wyjaśniła, iż przy wyborze powódki jako nauczyciela, z którym zostanie rozwiązany stosunek pracy, brano pod uwagę kryteria stosowane w sytuacji zwolnień nauczycieli wprowadzone zarządzeniem dyrektora z dnia 18.05.2012 r. oraz zastrzeżenia do pracy powódki podnoszone przez Radę Rodziców.

Po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa w dniu 24.04.2013 r. powódka domagała się zasądzenia od strony pozwanej na jej rzecz odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy za nieuzasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz zasądzenia od strony pozwanej na jej rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka zatrudniona była u strony pozwanej w okresie od dnia 1 września 2006 r. do dnia 31 sierpnia 2012 r., początkowo na podstawie umowy na czas określony od dnia 1 września 2006 r. do dnia 31 sierpnia 2007 r. W związku ze złożeniem przez powódkę wniosku o rozpoczęcie stażu stanowiącego warunek nadania stopnia nauczyciela mianowanego, ustalono staż trwający dwa lata i dziewięć miesięcy od dnia 1 września 2006 r. Następnie zawarto z powódką kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 1 września 2007 r. do dnia 31 sierpnia 2008 r., na stanowisku nauczyciela wychowawcy świetlicy w zastępstwie za K. D. w wymiarze 8/26. Jednocześnie zawarto z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 2007 r. dotyczącą stanowiska nauczyciela przyrody w wymiarze 13/18 godzin tygodniowo. W związku z rezygnacją powódki z pełnienia funkcji wychowawcy od 1 września 2008 r., od tegoż dnia zmniejszono pensum powódki z 13/18 na 12/18 godzin tygodniowo.

Porozumieniem stron z dnia 1 września 2011 r. zmieniającym umowę o pracę z dnia 1.09.2007 r. dokonano na okres jednego roku szkolnego - od dnia 1 września 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2012 r. - zmian w umowie o pracę w zakresie stanowiska pracy i wymiaru czasu pracy powódki. Określono stanowisko pracy powódki w roku szkolnym 2011/2012 jako stanowisko nauczyciela mianowanego - wychowawcy świetlicy, zaś wymiar czasu pracy powódki określono na 18/26. Porozumieniem stron z dnia 2 września 2011 r., zmieniającym tę samą umowę o pracę, ponownie dokonano zmian na okres od dnia 1 września 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2012 r., w zakresie stanowiska pracy i wymiaru czasu pracy powódki. Określono stanowisko pracy powódki jako nauczyciela mianowanego wychowawcy świetlicy oraz nauczyciela mianowanego przyrody w wymiarze 18/26 godz. tyg. - 3/18 godz. tyg. oraz w zastępstwie za B. K. - 4/26 godz. tyg.

Średnie wynagrodzenie powódki w ostatnim okresie czasu liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.313,67 zł brutto (2.387,50 netto)

Dowód: Akta osobowe powódki (załącznik)

Zaświadczenie z dnia 5.07.2012 r. (k. 18)

Umowa o pracę z dnia 1.09.2007 r.(k.4)

Umowa o pracę z dnia 1.09.2006 r.(k.5)

Porozumienie zmieniające z dnia 2.09.2011 r. (k. 52)

Pismo powódki z dnia 12.08.2010 r. (k. 78)

Powódka ukończyła następujące studia podyplomowe:

- w 1999 r. studia podyplomowe w zakresie wiedzy o Unii Europejskiej,
- w 2000 r. studia podyplomowe w zakresie wiedzy o Śląsku,
- w 2006 r. studia podyplomowe w zakresie organizacji i zarządzania oświatą,
- w 2006 r. studia podyplomowe w zakresie nauczyciela przyrody.

W dniu 11 lipca 2002 r. powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego nr (...).

W dniu 24 sierpnia 2009 r. powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego.

W dniu 18 lipca 2011 r. nadano powódce uprawnienia przewodnika turystycznego miejskiego we W.

W dniu 1 września 2011 r. powódka złożyła wniosek o rozpoczęcie z dniem 1 września 2011 r. stażu w celu uzyskania stopnia awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, jednocześnie przedstawiając plan rozwoju zawodowego.

Dowód: Akta osobowe powódki (załącznik)

Zaświadczenie z dnia 22.07.2009 r. (k. 50)

Decyzja nr (...) (k. 51)

Wniosek powódki z dnia 1.09.2011 r. (k. 62)

Plan rozwoju zawodowego nauczyciela (k. 63-64)

Przesłuchanie powódki (k. 99-100)

Dyrektorowi strony pozwanej zgłaszano kilkakrotnie zastrzeżenia co do sposobu prowadzenia przez powódkę zajęć i jej podejścia do uczniów. Rodzice zgłaszali, iż powódka nie tylko nie potrafi zachęcić dzieci do przedmiotu, ale w dodatku je zniechęca przez co nie dają sobie rady. W stosunku do powódki Kuratorium Oświaty we W. przeprowadziło postępowanie wyjaśniające w związku ze skargą A. Z. (2), wskutek którego Kuratorium dostrzegło niewłaściwe zachowanie się powódki, która używała wulgaryzmów i obrażała uczniów klasy, do której uczęszczał uczeń D. Z.. Dyrektor Wydziału Rozwoju Edukacji wnioskuje o podjęcie przez dyrektora strony pozwanej czynności dyscyplinujących powódkę, by nie obrażała dzieci i nie używała wobec nich wulgaryzmów.

Dowód: Protokół Ne (...)z posiedzenia Rady Rodziców Szkoły Podstawowej nr (...) (k. 24-25)

Pismo z dnia 8.11.2010 r. (k. 82)

Pismo z dnia 28.12.2010 r. (k. 85)

Pismo z dnia 5.06.2008 r. (k. 91-93)

Powódka nie sprawdziła się jako opiekun w świetlicy. Kilkakrotnie opuszczała świetlicę, pozostawiając dzieci pod opieką tylko jednego wychowawcy i przenosząc na niego odpowiedzialność za ich bezpieczeństwo. Do opuszczenia świetlicy powódka się przyznawała. W trakcie godzin pracy w świetlicy zdarzało się powódce wykonywać inne

czynności niż opieka nad dziećmi, jak np. poprawiać sprawdziany zamiast wykonywać swoje obowiązki w postaci opieki nad dziećmi. Powódka spóźniała się do pracy w świetlicy, co motywowała uciążliwymi dojazdami do pracy.

W dniu 24 kwietnia 2012 r. w trakcie porannej zmiany w świetlicy, powódka wyszła na dwie godziny, zaniedbując swój obowiązek opieki nad dziećmi przebywającymi w świetlicy. Opuszczenie świetlicy powódka tłumaczyła ogromnym zaangażowaniem w organizację ekologicznego konkursu międzyszkolnego.

W dniu 11 maja 2012 r. wymierzono powódce karę porządkową upomnienia za naruszenie porządku i dyscypliny pracy w postaci opuszczenia przez nią miejsca pracy bez powiadomienia przełożonych i wykonywania w tym czasie innych czynności w dniach 23 i 24 kwietnia 2012 r. na porannej zmianie. Powódka nie odwołała się od kary porządkowej.

Dyrektor strony pozwanej nie zdecydował się ponownie zaproponować powódce stanowiska pracy w świetlicy z uwagi na utratę zaufania do powódki w związku z naruszaniem przez nią obowiązków i opuszczaniem świetlicy w godzinach jej pracy, przez co narażała dzieci, za które odpowiadała, na niebezpieczeństwo. Powódka nie sprawdziła się w ocenie przełożonego jako wychowawca świetlicy, a zatrudnienie jej na tym stanowisku byłoby świadomym narażeniem dzieci na nienależytą opiekę ze strony nauczyciela.

Dowód: Notatka służbowa z dnia 10.05.2012 r. (k.79)

Pismo z dnia 7.05.2012 r. (k. 80)

Pismo K. D. do Dyrektora strony pozwanej z dnia 8.05.2012 r. (k. 81)

Notatka służbowa z dnia 9.04.2008 r. (k. 89)

Przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Dyrektora M. R. (k. 128, 147-148)

Powódka i Dyrektor strony pozwanej pozostają w konflikcie.

Dowód: okoliczność bezsporna, a nadto przesłuchanie powódki (k. 99-100)

U strony pozwanej na dzień wypowiedzenia powódce umowy o pracę, tj. na 28.05.2012 r., zatrudnieni byli m.in. następujący nauczyciele:

- A. K. - w roku szkolnym 2011 /2012 i 2012/2013 nauczyciel przyrody w wymiarze 18/18, zatrudniona od 1.02.2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, stopień awansu zawodowego – nauczyciel mianowany; ponadto ma ona uczyć wychowania do życia w rodzinie, jednakże wskazana w arkuszu liczba godzin (4) nie jest pewna – ostateczna liczba godzin zależy od liczby chętnych uczniów i jest znana dopiero we wrześniu;
- M. M. - w roku szkolnym 2011 /2012 i 2012/2013 nauczyciel przyrody i zajęć technicznych w wymiarze 18/18, zatrudniona od 1.09.2002 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, stopień awansu zawodowego – nauczyciel mianowany;
- R. S. – w roku szkolnym 2011/2012 bibliotekarz w wymiarze 10/18 i nauczyciel przyrody w wymiarze 3/18, a w roku szkolnym 2012/2013 bibliotekarz w wymiarze 30/30, zatrudniona od 1.09.2011 r. na podstawie umowy o pracę na zastępstwo za J. S. (obecnie na czas nieokreślony), stopień awansu zawodowego – nauczyciel mianowany ;
- K. D. - w roku szkolnym 2011 /2012 i 2012/2013 kierownik świetlicy w wymiarze 26/26, zatrudniona od 1.09.1993 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, stopień awansu zawodowego – nauczyciel mianowany;
- E. D. - w roku szkolnym 2011 /2012 i 2012/2013 pracownik świetlicy w wymiarze 26/26, zatrudniona od 1.09.1984 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, stopień awansu zawodowego – nauczyciel mianowany;

- J. N. - w roku szkolnym 2011 /2012 i 2012/2013 pracownik świetlicy w wymiarze 26/26, zatrudniona od 18.09.2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, stopień awansu zawodowego – nauczyciel mianowany;
- W. C. - w roku szkolnym 2011 /2012 pracownik świetlicy w wymiarze 13/26 a w roku szkolnym 2012/2013 pracownik administracji w wymiarze 0,25, zatrudniony od 1.09.2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, stopień awansu zawodowego – nauczyciel mianowany;
- A. R. - w roku szkolnym 2011 /2012 nauczyciel edukacji wczesnoszkolnej w wymiarze 18/18 a w roku szkolnym 2012/2013 pracownik świetlicy w wymiarze 13/26, zatrudniona od 7.05.2012 r. na podstawie umowy o pracę na zastępstwo, stopień awansu zawodowego – nauczyciel mianowany;
- R. G. (1) - w roku szkolnym 2011 /2012 i 2012/2013 nauczyciel wychowania przedszkolnego w wymiarze 25/25, zatrudniona od 26.09.2011 r. na podstawie umowy o pracę na zastępstwo (obecnie – na czas określony), stopień awansu zawodowego – nauczyciel mianowany;
- R. G. (2) - w roku szkolnym 2011 /2012 nauczyciel wychowania przedszkolnego w wymiarze 25/25 a w roku szkolnym 2012/2013 pracownik świetlicy w wymiarze 26/26, zatrudniona od 01.09.2000 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, stopień awansu zawodowego – nauczyciel mianowany;
- T. K. - w roku szkolnym 2011 /2012 nauczyciel edukacji wczesnoszkolnej w wymiarze 18/18 a w roku szkolnym 2012/2013 pracownik świetlicy w wymiarze 26/26, zatrudniona od 1.09.1985 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony stopień awansu zawodowego – nauczyciel mianowany;
- E. L. – w roku szkolnym 2011/2012 i 2012/2013 nauczyciel edukacji wczesnoszkolnej w wymiarze 18/18, zatrudniona od 01.09.2011 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony, stopień awansu zawodowego – nauczyciel dyplomowany;
- A. S. (1) – w roku szkolnym 2011/2012 i 2012/2013 nauczyciel w świetlicy w wymiarze 26/26, zatrudniona od 1.09.2011 r. na podstawie umowy na czas określony (obecnie – na czas nieokreślony), stopień awansu zawodowego – nauczyciel kontraktowy;
- A. S. (2) – w roku szkolnym 2011/2012 nauczyciel w świetlicy w wymiarze 26/26, zaś w roku szkolnym 2012/2013 nauczyciel w świetlicy w wymiarze 13/26, zatrudniona od 1.09.2011 r. na podstawie umowy na zastępstwo, stopień awansu zawodowego - nauczyciel stażysta.

Dowód: Wykazy nauczycieli (k. 104-106 i 116-119)

Aneksy do arkusza szkoły i planu lekcji (k. 107 i 125)

Arkusze organizacji pracy szkoły na 2011/2012 i 2012/2013 (k. 19)

Przesłuchanie w charakterze strony pozwanej M. R. (k. 128 i 147-148)

W roku szkolnym 2012/2013 zmieniono ramowy plan nauczania w porównaniu z rokiem szkolnym 2011/2012 r. Zmniejszono o jedną godzinę tygodniowy wymiar zajęć z języka polskiego w klasie VI, matematyki (również w klasie IV) i techniki (pozostawiając 1 godzinę tygodniowo w klasie IV, a dodano jedną godzinę tygodniowo języka angielskiego w klasie IV).

Na potrzeby projektu „(...)” pojawiła się konieczność dodatkowej opieki w czasie wyjść, w których uczestniczyły klasy 1-3. W roku 2011/2012 A. R.zastępowała do końca zajęć szkolnych E. L.. W związku z tym, że A. R.bardzo dobrze wykonywała swoją pracę w okresie zastępstwa, strona pozwana zatrudniła ją w świetlicy w roku 2012/2013. Było to nadal zatrudnienie na zastępstwo, za panią K..

R. G. (2) prosiła o umożliwienie jej w roku 2012/2013 pracy w świetlicy z powodów rodzinnych; a wychowanie przedszkolne po R. G. (2) przejęła pani W..

R. S. była w roku 2012/2013 zatrudniona w bibliotece i miała 3/18 godzin przyrody. W roku 2012/2013 miała pracować i do października pracowała w bibliotece. Po przejściu M. M. na urlop dla poratowania zdrowia w październiku 2012 r., etat 15 godzin M. M. został podzielony między A. K. i R. S. (9 godzin). R. S. prowadziła od września 2012 r. 6 godzin przyrody, wskazanych w arkuszu jako wakat. Po przejściu przez R. S. godzin przyrody M. M. strona pozwana musiała ograniczyć jej wymiar godzin w bibliotece. Na skutek ogłoszenia pojawiła się osoba, która pracuje też w bibliotece w innej szkole. Wzięła około 17 godzin pracy w bibliotece strony pozwanej, bo tyle mogła z uwagi na pracę w innej szkole. Obecnie wakat przyrody wykazany w aneksie nr 2 wykazany w wysokości 0,63 realizuje R. S..

A. K. oprócz przyrody uczy również wychowania do życia w rodzinie. Zapis w arkuszu na dzień wypowiedzenia umowy powódce to 4 godziny tego przedmiotu, jednakże są to jedynie założenia, które mogą być zweryfikowane dopiero we wrześniu – są to zajęcia nieobowiązkowe, na które rodzice muszą wyrazić zgodę.

Pani K., K. - G. i J. to osoby pracujące w edukacji wczesnoszkolnej. Z uwagi na sytuację rodzinną i zdrowotną pani K. prosiła, żeby w okresie jednego roku mogła pracować w świetlicy. Pani K. - G. i J. nie pracowały w ciągu ostatnich 2 lat w świetlicy.

Strona pozwana nie mogłaby zapewnić powódce takich samych warunków, jakie miała na poprzedniej umowie, gdyby ją zatrudniła jako nauczyciela przyrody po przejściu przez M. M. na urlop dla poratowania zdrowia. Mogłaby być to umowa na zastępstwo do końca zajęć szkolnych

Powódka w roku 2010/2011 uczyła przyrody w wymiarze 12/18 godzin. W roku 2011/2012, kiedy powódka pracowała w świetlicy, zostały one podzielone między 4 nauczycieli przyrody.

Dowód: Wykaz nauczycieli z dnia 19.09.2012 r. (k. 116-119)

Aneksy do arkusza szkoły i planu lekcji (k. 107 i 125)

Arkusze organizacji pracy szkoły na 2011/2012 i 2012/2013 (k. 19)

Przesłuchanie w charakterze strony pozwanej M. R. (k. 128 i 147-148)

W roku szkolnym 2012/2013 w ramach przedmiotów przyrody i techniki nie pojawiła się potrzeba zatrudnienia u strony pozwanej nowych nauczycieli.

Dowód: Ramowy plan nauczania dla klas IV-VI w roku szkolnym 2011/2012 (k. 20)

Ramowy plan nauczania dla klas IV-VI w roku szkolnym 201/2013 (k. 21)

Arkusze organizacji pracy szkoły na 2011/2012 i 2012/2013 (k. 19)

Aneksy do arkusza szkoły i planu lekcji (107 i 125)

Przesłuchanie w charakterze strony pozwanej M. R. (k. 128 i 147-148)

Powódka miała nadzieję na to, że w roku szkolnym 2012/2013 powróci na stanowisko nauczyciela przyrody w wymiarze, jaki miała w umowie.

Dowód: Przesłuchanie powódki (k. 99-100)

Powódka podnosiła w rozmowach z Dyrektorem strony pozwanej, że nie chce pracować w świetlicy, ponieważ ma wyższe kwalifikacje.

Dowód: Przesłuchanie w charakterze strony pozwanej M. R. (k. 128 i 147-148)

Strona pozwana pismem z dnia 28.05.2012 r. rozwiązała umowę o pracę zawartą z powódką na czas nieokreślony w dniu 1.09.2007 r. z uwagi na brak możliwości dalszego zatrudnienia w wymiarze co najmniej 1/2 etatu z przyczyn organizacyjnych. Stosunek pracy między stronami uległ rozwiązaniu wskutek upływu okresu wypowiedzenia z dniem 31 sierpnia 2012 r.

M. R. wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wyjaśniając, iż nie jest w stanie zapewnić powódce zatrudnienia na minimum pół etatu nauczyciela przyrody. Powódka bardzo się zdenerwowała, podniosła głos i wybiegła. Przyjęła wypowiedzenie dopiero po dwóch dniach.

Powódka nie posiadała uprawnień do prowadzenia zajęć z techniki nie do pracy w bibliotece.

Do pracy w świetlicy uprawniony jest obecnie każdy nauczyciel.

Dowód: Akta osobowe powódki (załącznik)

Wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia (k. 3)

Przesłuchanie w charakterze strony pozwanej M. R. (k. 128)

U strony pozwanej obowiązywały następujące kryteria stosowane w sytuacjach zwolnień nauczycieli w następującej kolejności:

- rodzaj umowy o pracę: umowa na czas określony, umowa na czas nieokreślony, poprzez mianowanie;
- najniższy stopień awansu zawodowego;
- kwalifikacje:
 - kierunkowe studia magisterskie z przygotowaniem pedagogicznym,
 - kierunkowe studia podyplomowe,
 - studia podyplomowe lub inne, dające uprawnienia do nauczania drugiego przedmiotu (zgodne z potrzebami szkoły), z uwzględnieniem stażu pracy jako nauczyciel drugiego przedmiotu,
 - inne formy doskonalenia zawodowego;
- staż pracy ogółem, a także staż pracy w danej szkole;
- zaangażowanie w pracę szkoły, osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze:
 - ocena formalna i na podstawie bieżącego nadzoru dyrektora szkoły,
 - ocena realizacji zadań dodatkowych,
 - praca z uczniami z trudnościami,
 - osiągnięcia w konkursach turniejach, itp.
 - efekty sprawdzianów zewnętrznych i wewnętrznych,
 - prowadzenie dokumentacji,
 - stosunek do dzieci i rodziców;

- dyscyplina pracy (absencja, spóźnienia, realizacja dyżurów, wykonywanie poleceń służbowych, dyspozycyjność);
- sytuacja materialna i rodzinna (samotny rodzic, jedyny żywiciel rodziny, itp.).

Dowód: Zarządzenie na (...)dyrektora Zespołu Szkolno-Przedszkolnego nr (...) z dnia 18.05.2012 r. wraz z załącznikiem (k. 22-23)

W oparciu o powyższe ustalenia, Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo było nieuzasadnione.

Ustalając stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy oparł się na dowodach z dokumentów, których wiarygodności żadna ze stron skutecznie nie zakwestionowała, a także na treści wyjaśnień stron. Wyjaśnienia strony pozwanej, jako logiczne i spójne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, Sąd uznał za wiarygodne. Wyjaśnienia powódki Sąd uznał za wiarygodne w zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy, nie dając wiary powódce, że nie Dyrektor nie zgłaszał nigdy uwag do pracy powódki. Materiał dowodowy (w szczególności ukaranie powódki karą porządkową i powierzenie powódce w przeszłości okresowej pracy w świetlicy z uwagi na skargi rodziców na jej pracę) przeczy bowiem twierdzeniom powódki, jakoby nigdy do jej pracy nie było zarzutów. Sąd oddalił wnioski powódki o przesłuchanie wnioskowanych przez powódkę licznych świadków, jako nieprzydatne do ustalenia zarówno okoliczności, czy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna zwolnienia w postaci braku możliwości zatrudnienia powódki na min. 1/2 etatu z przyczyn organizacyjnych była prawdziwa, jak również nieprzydatne dla ustalenia z jakiej przyczyny przełożony nie powierzył powódce w żadnym zakresie pracy w świetlicy, przyczyny te wyczerpująco wyjaśnił bowiem pozwany, posiłkując się wiarygodnymi zdaniem Sądu dowodami z dokumentów. Za nieistotne dla rozstrzygnięcia Sąd uznał również wnioski powódki o dopuszczenie dowodu z korespondencji z ZUS na okoliczności związane z wypłatą powódce zasiłku chorobowego, o zwrócenie się do Wydziału Edukacji o wyjaśnienie struktury podziału godzin techniki i przyrody według nowej i starej podstawy programowej i o nadesłanie pisma skierowanego do dyrektorów w sprawie zatrudniania nauczycieli pobierających świadczenie emerytalne. Z tej samej przyczyny Sąd nie uwzględnił wniosku powódki o zobowiązanie pozwanego do przedłożenia protokołu z posiedzenia Rady Pedagogicznej z sierpnia 2010 r. i z listopada/grudnia 2010 r., wniosku M. M. o urlop dla poratowania zdrowia (okoliczność ta była bezsporna), listy podpisów nauczycieli, którzy zapoznali się z zarządzeniem z dnia 18.05.2012 r., umów o pracę licznych nauczycieli oraz listy dodatków motywacyjnych przydzielonych przez Dyrektora w drugim semestrze w roku szkolnym 2011/2012. Powódka nie wykazała związku wskazanych wniosków dowodowych z przedmiotem rozstrzygnięcia.

Podstawy prawnej wytoczonego przez powódkę powództwa o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tj. Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.), który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Powódka była zatrudniona na czas nieokreślony, jako nauczyciel przyrody na 13/18 etatu. Strona pozwana rozwiązała zawartą z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem, wskazując jako przyczynę brak możliwości dalszego zatrudnienia w wymiarze co najmniej 1/2 etatu, z przyczyn organizacyjnych. Wyjaśniła, że w roku szkolnym 2012/2013 zmniejszeniu z 14 do 5 uległa liczba godzin techniki w szkole, w związku z czym M. M. - nauczycielowi dyplomowanemu, posiadającemu uprawnienia do nauczania zarówno techniki, jak i przyrody, zostały w celu uzupełnienia etatu przydzielone godziny przyrody. Pozostał nieobsadzony wakat 6 godzin przyrody, co nie dawało nawet 1/2 etatu pozostałego ewentualnie dla powódki. Strona pozwana podkreślała w toku procesu, że powódka była zatrudniona jako nauczyciel przyrody, i tylko z takimi nauczycielami winna być porównywana, w świetlicy pracowała bowiem jedynie na czas określony – na zastępstwo, a ponadto nie sprawdziła się w tej pracy. Nie kwestionowała, że teoretycznie powódka mogła zostać zatrudniona w świetlicy.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela, w myśl którego dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Jak jednak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 16.05.2006 r. (I PK 213/05), choć przepis ten dotyczy zarówno nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jak i mianowania, to nie ma on zastosowania do nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze zajęć (przesłanką zwolnienia jest brak możliwości „dalszego” zatrudniania nauczyciela „w pełnym wymiarze zajęć”). W odniesieniu do nauczycieli pracujących w niepełnym wymiarze zajęć, podstawą czynności pracodawcy jest zatem kodeks pracy. Jednocześnie nawet powołanie przez pracodawcę art. 20 KN w wypowiedzeniu umowy nauczycielowi zatrudnionemu na niepełny etat, nie przesądza o nieprawidłowości wypowiedzenia, jeśli tylko spełnione są przesłanki z kodeksu pracy – musi być zatem wskazana konkretna, prawdziwa i uzasadniająca rozwiązanie umowy przyczyna wypowiedzenia. Zdaniem Sadu Rejonowego, skoro zaistnienie przyczyny organizacyjnej uniemożliwiającej dalsze zatrudnianie na pełny etat nauczyciela zatrudnionego na pełny etat, stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę, to tym bardziej dyrektor może z przyczyn organizacyjnych rozwiązać umowę z nauczycielem zatrudnionym – jak powódka – w wymiarze 13/18 etatu, w sytuacji braku możliwości zatrudnienia go w wymiarze wynikającym z umowy (czyli 13/18 etatu) lub mniejszym.

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powódką przez stronę pozwaną należy na wstępie podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Uprawnienie to jednak po stronie pozwanej obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok SN z 4.12.97; I PKN 419/97; OSNAPiUS 1998/20/598). Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP.

W toku procesu powódka wskazywała, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jej umowy o pracę nie jest prawdziwa, mogła bowiem zostać zatrudniona na min. 1/2 etatu.

Początkowo powódka wskazywała, że strona pozwana mogła przydzielić powódce 6 godzin przyrody widniejących w arkuszu organizacyjnym na rok 2012/2013 jako wakat, a oprócz tego przydzielić powódce 3 godziny przyrody z etatu A. K., która oprócz 18 godzin przyrody uczy wg arkusza 4 godzin wychowania do życia w rodzinie.

Strona pozwana wyjaśniła, że wskazane w arkuszu 4 godziny wychowania do życia w rodzinie to jedynie założenia, wychowanie do życia w rodzinie jest bowiem przedmiotem nieobowiązkowym, na który rodzice muszą wyrazić zgodę. Ostateczna liczba godzin wychowania do życia w rodzinie jest znana dopiero we wrześniu każdego roku. Odebranie A. K. 3 godzin przyrody mogłoby skutkować sytuacją, że nie miałyby ona pełnego etatu, a jest ona nauczycielem w stopniu awansu nauczyciela mianowanego, zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela przyrody, pracującym od 2006 r. Sąd Rejonowy podzielił stanowisko pozwanego w tym zakresie, uznając jego argumenty za uzasadniające zaniechanie przekazania powódce godzin przyrody powierzonych A. K.. Niewątpliwym jest, że strona pozwana była uprawniona zapewnić w pierwszej kolejności pewną liczbą godzin dydaktycznych z przyrody nauczycielowi zatrudnionemu na pełny etat.

Po wyjaśnieniu przez stronę pozwaną przyczyn niepowierzenia jej 3 godzin przyrody nauczanych przez A. K., powódka skupiła się na drugiej wskazywanej przez nią okoliczności, uzasadniającej w jej ocenie tezę, iż wskazana w wypowiedzeniu jej umowy o pracę przyczyna była nieprawdziwa. Powódka wskazywała mianowicie, że strona pozwana

mogła ją zatrudnić na 1/2 etatu, a nawet na cały etat w świetlicy szkolnej lub powierzyć jej wynikający bezspornie z arkusza organizacyjnego wakat 6 godzin przyrody i uzupełnić go godzinami pracy w świetlicy. Wskazując na możliwość powierzenia jej pracy w świetlicy, powódka wskazywała na krótszy staż pracy części nauczycieli zatrudnionych w roku 2012/2013 w świetlicy szkolnej, ich niższy stopień awansu zawodowego i rodzaje ich umów o pracę, charakteryzujące się w niektórych przypadkach mniejszą niż umowa powódki (zawarta na czas nieokreślony) trwałością stosunku pracy. Podkreślała, że powinien zostać zwolniony któryś z nauczycieli pracujący obecnie w świetlicy o krótszym stażu lub niższym stopniu awansu, albo M. M., która uczyła techniki, czyli przedmiotu, którego liczba godzin zmalała. Wskazywała, że nie został zwolniony żaden z nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej, choć zmniejszyła się ich liczba godzin – jedna z nauczycielek edukacji wczesnoszkolnej została zatrudniona w świetlicy, a powódce tego nie proponowano.

Odnosząc się do zarzutu powódki, że wobec zmniejszenia się liczby godzin techniki, to M. M. powinna zostać zwolniona przez stronę pozwaną, stwierdzić należy, że M. M. jest nauczycielem mianowanym, zatrudnionym na pełny etat na podstawie umowy na czas nieokreślony, jako nauczyciel przyrody i techniki, a ponadto jej staż pracy jest dłuższy niż staż powódki. Powódka nie posiada uprawnień do nauczania techniki, strona pozwana jest zaś zobowiązana zapewnić uczniom nauczanie techniki przez posiadającego w tym zakresie kwalifikacje nauczyciela. Wśród kadry nauczycielskiej strony pozwanej musiała być zatem osoba z kwalifikacjami do nauczania techniki, nawet jeśli wymiar godzin tego przedmiotu drastycznie zmalał (z 14 do 5 godzin dla całej szkoły). Przekazanie przez stronę pozwaną większej liczby godzin przyrody M. M. po zredukowaniu godzin techniki, należy zdaniem Sądu w tych okolicznościach uznać za w pełni uzasadnione.

Sąd Rejonowy nie podzielił wreszcie stanowiska powódki w zakresie, w jakim podnosiła ona, że strona pozwana mogła zapewnić jej 1/2, a nawet cały etat, przydzielając jej oprócz 6 godzin wakatu z przyrody również godziny pracy w świetlicy.

Bezspornym w niniejszej sprawie było, że wszyscy nauczyciele zatrudnieni u strony pozwanej mieli kwalifikacje do nauczania w świetlicy (obecnie takie kwalifikacje nabywają automatycznie). Strona pozwana nie kwestionowała również faktu, że część nauczycieli pracujących w roku 2012/2013 w świetlicy szkolnej, miała krótszy staż, niższy stopień awansu zawodowego i umowy o pracę charakteryzujące się niższą trwałością niż powódka (umowy na czas określony, na zastępstwo). Jednocześnie strona pozwana podkreślała, że powódka była przez nią zatrudniona jako nauczyciel przyrody, przez co dyrektor pozwanej nie miał obowiązku proponowania powódce pracy w świetlicy, tym bardziej, że miał do tej pracy zarzuty – powódka pracowała w świetlicy na zastępstwo i w związku z naruszeniem obowiązków zawodowych podczas pracy w świetlicy została ukarana karą porządkową. Dyrektor strony pozwanej wskazywał, że nie ma zaufania, że powódka będzie prawidłowo wykonywała obowiązki w świetlicy, a jest zobowiązany do zapewnienia uczniom bezpieczeństwa, a ponadto podnosił, że powódka wielokrotnie informowała go, że nie chce pracować w świetlicy, tylko uczyć przyrody.

W ocenie Sądu Rejonowego strona pozwana nie naruszyła przepisów dotyczących rozwiązania stosunku pracy wypowiadając powódce umowę o pracę w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy i nie proponując powódce w żadnym zakresie zatrudnienia ani uzupełnienia zatrudnienia w świetlicy szkolnej. Rozstrzygając spór między stronami w tym zakresie, Sąd Rejonowy miał na uwadze orzecznictwo Sadu Najwyższego, a w szczególności wyrok z dnia 12 lipca 2001 r. (I PKN 549/00), w którym Sąd Najwyższy wskazał, iż „niemożność dalszego zatrudniania w pełnym wymiarze zajęć jako przesłankę przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny (...) należy odnosić do przedmiotu nauczanego dotąd przez nauczyciela, a wyjątkowo tylko można brać pod uwagę inne przedmioty, do których nauczania ma kwalifikacje, jeżeli w szkole występuje potrzeba dokonania zmian w tym zakresie, podyktowana dobrem uczniów lub brakami kadrowymi”. Pomimo, że cytowane orzeczenie Sądu Najwyższego zostało wydane w sprawie dotyczącej nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć i dotyczy problematyki przeniesienia w stan nieczynny, wypływają z niego w ocenie Sądu Rejonowego wnioski istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Sąd Najwyższy potwierdził w nim bowiem, że istotna dla oceny prawidłowości działania pracodawcy jest możliwość dalszego zatrudniania nauczyciela na jego dotychczasowym stanowisku, jako nauczyciela dotychczas nauczanego przez niego przedmiotu. Niewątpliwym jest zaś, że strona pozwana dysponowała jedynie 6 godzinami przyrody, co uniemożliwiało zatrudnienie

powódki w wymiarze wynikającym z jej umowy o pracę, tj. na 13/18 etatu nauczyciela przyrody. Pozostały wakat został rozdysponowany między nauczycieli zatrudnionych u strony pozwanej – nowy nauczyciel przyrody nie został zatrudniony. W ocenie Sądu Rejonowego strona pozwana nie miała zatem obowiązku zaproponowania powódce – nauczycielowi przyrody – zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin ani zatrudnienia uzupełniającego w świetlicy szkolnej. Postawienie stronie pozwanej skutecznego zarzutu sprzeczności dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę z prawem z powodu niezaproponowania powódce zatrudnienia w świetlicy, byłoby zdaniem Sądu Rejonowego możliwe tylko w sytuacji, gdyby zatrudnienie powódki w świetlicy było uzasadnione potrzebami kadrowymi lub dobrem uczniów. Tymczasem ze zgromadzonego materiału dowodowego – zeznań dyrektora strony pozwanej, jak również dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy, w tym notatek służbowych i zarzutów kierownika świetlicy wyrażonych w piśmie do dyrektora strony pozwanej, wynika, że dyrektor strony pozwanej był w pełni uprawniony do stwierdzenia, że dobro uczniów nie wymaga zatrudnienia powódki w świetlicy, a nawet - że jej zatrudnienie w świetlicy jest w istocie z dobrem uczniów sprzeczne. Przełożony niewątpliwie krytycznie oceniał pracę powódki w świetlicy szkolnej, a jego ocena, że powierzenie powódce pracy w świetlicy byłoby narażeniem dzieci na nienależytą opiekę ze strony nauczyciela, jest zdaniem Sądu uzasadniona w świetle przedłożonej dokumentacji, w szczególności zarzutów sprecyzowanych w piśmie do dyrektora przez kierownika świetlicy i faktu, że powódka opuszczała swoje miejsce pracy bez wymaganej zgody, przy czym raz – na co powoływał się Dyrektor strony pozwanej - opuściła je na znaczny okres czasu, angażując się w inne obowiązki zawodowe – związane z przygotowaniem konkursu. Dopuszczenie dowodu z zeznań licznych wnioskowanych świadków na okoliczności związane z pracą powódki w świetlicy, nie było zdaniem Sądu uzasadnione, przedstawiliby oni bowiem własną ocenę pracy powódki, dla rozstrzygnięcia sporu istotna była zaś ocena przełożonego, oparta na faktach, których powódka co do zasady nie kwestionowała. Ponadto należy wskazać, że nawet gdyby Dyrektor nie miał żadnych zastrzeżeń do pracy powódki w świetlicy, to i tak nie byłby zobowiązany do proponowania jej uzupełniającego zatrudnienia w świetlicy – na innym stanowisku niż wynikające z zawartej z nią przez stronę pozwaną umowy o pracę - o ile nie wymagałoby tego dobro uczniów i organizacji pracy w szkole.

Podsumowując stwierdzić należy, że wypowiadając powódce umowę o pracę w okolicznościach niniejszej sprawy i nie proponując powódce zatrudnienia w świetlicy, pomimo zatrudnienia w niej nauczycieli z krótszym stażem i niższym stopniem awansu niż powódka, w tym nauczycieli na zastępstwo i nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej, strona pozwana nie naruszyła w ocenie Sądu Rejonowego przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Dyrektor strony pozwanej nie był zobowiązany do proponowania powódce innego zatrudnienia niż wynikające z zawartej przez nią ze stroną pozwaną umowy o pracę, tym bardziej, że powódka we wcześniejszym okresie pracę w świetlicy okresowo wykonywała i się w niej nie sprawdziła, a nawet nie chciała jej wykonywać, podkreślając, że jest zainteresowana wykonywaniem swojego zawodu, czyli nauczaniem przyrody.

Na marginesie należy wskazać, że przebieg postępowania przed Sądem I instancji zdecydowanie potwierdził podnoszoną również przez same strony okoliczność, że powódka i Dyrektor strony pozwanej pozostają w konflikcie. Powódka bardzo emocjonalnie reagowała na wypowiedzi Dyrektora strony pozwanej i pełnomocnika strony pozwanej i Przewodniczący musiał wielokrotnie zwracać uwagę powódce, żeby nie komentowała i nie przerywała wyjaśnień strony pozwanej. Dyrektor strony pozwanej podniósł, że czuje się zastraszany przez powódkę. Należy zważyć, że dyrektor szkoły odpowiada za nadzór nad pracownikami – nauczycielami, i ma obowiązek kontrolować i egzekwować prawidłowe wykonywanie przez nich obowiązków pracowniczych, zarówno w zakresie przekazywania uczniom wiedzy, jak i zapewnienia im odpowiednich (spokojnych i bezpiecznych) warunków do zdobywania wykształcenia, a także korzystania ze świetlicy szkolnej. W ocenie Sądu Rejonowego nie ulega zaś wątpliwości, że prawidłowy i skuteczny nadzór Dyrektora nad pracownikiem, z którym nie może on znaleźć żadnej płaszczyzny porozumienia, byłby znacznie utrudniony lub niemożliwy. Okoliczność konfliktu między stronami stanowi zdaniem Sądu dodatkową przesłankę uzasadniającą niezaproponowanie powódce przez Dyrektora strony pozwanej zatrudnienia uzupełniającego na innym stanowisku pracy (tj. w świetlicy) w sytuacji braku możliwości organizacyjnych zapewnienia jej pracy w charakterze nauczyciela przyrody w wymiarze wynikającym z umowy o pracę (13/18), a nawet mniejszym (12/18).

Z powyższych przyczyn Sąd Rejonowy w punkcie I wyroku powództwo oddalił.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W punkcie II wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 12 ust.1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, Sąd zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W pkt III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie ma podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej - zaś powódka, która sprawę przegrała, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.